

Escala del Grado de satisfacción en el trabajo entre empleados Universitarios

Con el fin de conocer su la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institucion le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación. Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Totalmente en desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Declaración	1	2	3	4	5
1. Trabajar en esta institución educativa me provee la oportunidad de perfeccionamiento.					
2. Trabajar en esta institución educativa me permite progresar y/o tener un mejor estatus.					
3. Mi trabajo me mantiene al día respecto de mi profesión.					
4. Dispongo del equipo básico necesario para desarrollar cómodamente mis funciones.					
5. El control que ejerce mi jefe me hace sentir incomodo.					
6. Habitualmente recibo de mi jefe instrucciones que para mi no tienen sentido.					
7. Mi jefe es comprensible y/o amigable.					
8. Mi jefe alaba el trabajo bien hecho.					
9. He hecho amistades duraderas entre mis colegas.					
10. Disfruto de las actividades sociales que realizamos con mis colegas.					
11. Mis colegas me estimulan a hacer un mejor el trabajo.					
12. Me agradan las personas con quienes trabajo.					
13. Me siento abrumado por lo complejo de mi trabajo y/o por la enorme cantidad de actividades que debo desarrollar.					
14. Por lo general las actividades que desarrollo me aburren.					
15. Mi trabajo me permite la alegría de servir a los estudiantes					
16. Mis tareas son rutinarias y hacen que trabaje mecánicamente.					
17. La estructura institucional desalienta mi originalidad y/o creatividad.					
18. Desarrollo este trabajo por que no he podido encontrar una vacante en el área de mi interés.					
19. Detesto y/o tengo antipatía hacia las personas con las que me relaciono en el trabajo.					
20. Me siento inseguro(a) en mi trabajo.					
21. Las condiciones de limpieza generalmente son adecuadas.					
22. El entorno físico es seguro.					

Muchas gracias por su colaboración

Satisfacción en el trabajo

Satisfacción en el trabajo es la actitud general que desarrolla la persona ante el trabajo, el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que se generan en el ambiente laboral respecto a la forma como asuntos como desarrollo profesional, relación con el jefe, relación con los compañeros, desarrollo de la función permanencia laboral y condiciones físicas de trabajo.

Según Robbins (1994), Feldman y Arnold (1995) la satisfacción en el trabajo está determinada por las condiciones laborales, las recompensas, las relaciones con los compañeros de trabajo a las que los empleados están expuestos. Además afirman que otros factores relacionados con la personalidad del empleado y con las características de la función que desempeña de igual manera intervienen en la percepción que el empleado tiene de su bienestar y complacencia en lo que hace.

Del mismo parecer son Feldman y Arnold (1955) quienes afirman que si la personalidad concuerda con la vocación elegida hay una mayor posibilidad de tener sujetos satisfechos.

Por su parte O'Reilly III (1991) dice que la satisfacción y el compromiso iniciales de un empleado hacia su trabajo están asociados con las características intrínsecas extrínsecas del trabajo así como con las decisiones basadas en las preferencias internas.

Robbins (1994) apela a la intuición para señalar que a medida que el tamaño del grupo aumenta, las oportunidades de participación e interacción social disminuyen así como la capacidad de la persona para identificarse con los objetivos del grupo. De la misma manera las probabilidades de conflicto intergrupales se incrementan, así como la posibilidad de que se formen subgrupos que dividan el conjunto.

Expresado de la manera más simple, la satisfacción laboral es el grado en que la persona siente agrado por su trabajo (Spector, 1997). La satisfacción en el trabajo es una actitud importante siendo que para el empleado ésta tiene ramificaciones con respecto al bienestar personal (Judge y Hulin, 1993) y a la satisfacción en la vida (Judge y Watanabe, 1993).

La satisfacción en el trabajo ha sido conceptualizada y operacionalizada tanto como un constructo global como un constructo multifacético. Uno de los instrumentos más conocidos y utilizados es el Minnesota Satisfaction Questionnaire el cual considera la satisfacción en el trabajo desde la perspectiva intrínseca y la extrínseca (Hirschfeld, (2000).

Normas de aplicación y corrección

La escala de satisfacción en el trabajo consiste en un valor compuesto por los valores de respuestas ofrecidas a un conjunto de declaraciones. Se recomienda utilizar en trabajos de investigación de encuesta como una medida de actitud respecto a conjunto de personas. Su aplicación puede ser tanto en grupo como de manera individual y se espera que la persona responda conforme su realidad personal. Se recomienda que la persona que aplica el instrumento no sea un supervisor o de mando directo sobre las personas que contestan. Para una mejor efectividad al aplicar el instrumento es importante garantizar el anonimato y la confidencialidad de las respuestas. El tiempo requerido para contestar es de entre 5 y 10 minutos. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación.

Totalmente en desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

La puntuación de la escala es el resultado de sumar todos los puntos o grados de acuerdo anotados en las declaraciones correspondientes. Siendo que algunas de las declaraciones tienen un sentido negativo respecto al compromiso con la institución, los valores de sus respuestas deben ser recodificadas de manera que el totalmente de acuerdo el menor valor (1) y el totalmente en desacuerdo el valor más alto (5). Las declaraciones cuyas respuestas necesitan esta recodificación son: 5, 6, 13, 14, 16, 17, 18, 19 y 20. Una vez

recodificadas estas respuestas y hecha una suma total por individuo se deberá obtener un valor total entre 22 y 110 puntos siendo este último el mayor grado de satisfacción laboral.

Análisis de factores

Este instrumento se aplicó en 1999 a profesores y empleados de tiempo completo que trabajan en instituciones educativas de nivel superior dependientes patrocinadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día y ubicadas en Latinoamérica y España. Se trata de 456 administrativos, profesores y empleados de oficina relacionados con el área académica. Sus edades se ubican entre 21 y 75 años, el 56% son varones. En lo que respecta a su preparación académica el 45 % tienen licenciatura, 30 % maestría y 8 % doctorado el resto tienen preparación preuniversitaria. En lo que a tiempo de servicio se refiere el 19% estaban en sus primeros cinco años, el 42% entre seis y veinte años de experiencia y el resto son de mayor antigüedad.

Tabla 1

Datos estadísticos relacionados con las condiciones básicas del análisis confirmatorio.

Asunto	Estadística
Número de casos	456
Coficiente KMO	.85526
Prueba de esfericidad Bartlett = 2760.3187	Sig. = .0000

La técnica estadística utilizada fue el análisis confirmatorio de factores las tablas No. 1 y 1a contienen los datos relacionados con la prueba de adecuación de la muestra, los resultados de la prueba de esfericidad y las estadísticas correspondientes a cada factor. Después de una rotación varimax de seis factores se observó que estos corresponden a un análisis lógico el cual atribuye a cada factor las correspondientes características de: desarrollo profesional, relación con compañeros, desarrollo de la función, permanencia y condiciones físicas del trabajo. En la tabla No. 2 se presentan las cargas factoriales correspondientes

Tabla 1a

Datos estadísticos correspondientes a los factores obtenidos

Factores	No. ítems	Eigenvalue	% de varianza	% Varianza acumulada	Alpha de Cronbach
F1. Desarrollo profesional	4	5.69665	25.9	25.9	.7712
F2. Relación con el jefe	4	1.96265	8.9	34.8	.7425
F3. Relación con compañeros	4	1.48284	6.7	41.6	.6885
F4. Desarrollo de la función	5	1.29057	5.9	47.4	.5829
F5. Permanencia	3	1.22146	5.6	53.0	.5521
F6. Condiciones físicas	2	1.14427	5.2	58.2	.6586
Escala total	22			58.2	.8557

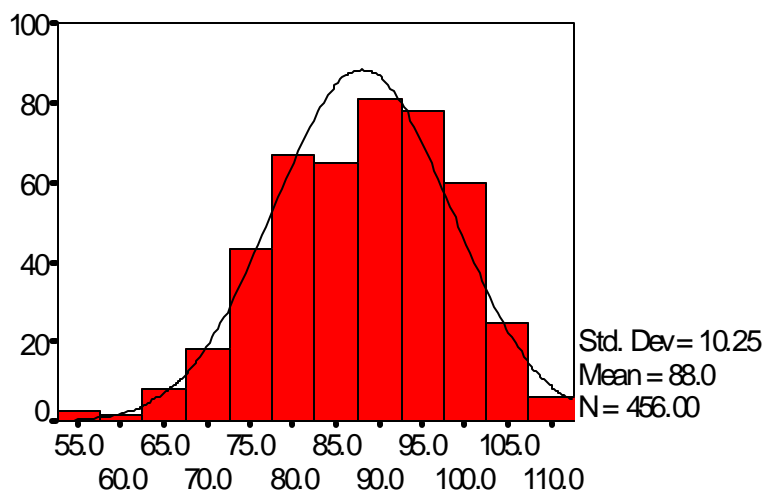
La satisfacción en el trabajo de los empleados utilizados para desarrollar esta escala tiene una media = 88.02 con desviación estándar de 10.25 y una mediana = 88. El valor mínimo obtenido es 55 y el máximo 110, el sesgo de la distribución es -.3592 y la curtosis = -.2092 según se puede observar en la figura No. 1 en la que aparece la distribución de la muestra observada. Las figuras No. 2a y 2b presentan la distribución según se representa para varones y mujeres respectivamente.

Tabla 2

Cargas factoriales correspondientes a cada declaración en la escala según rotación ortogonal varimax (7 iteraciones)

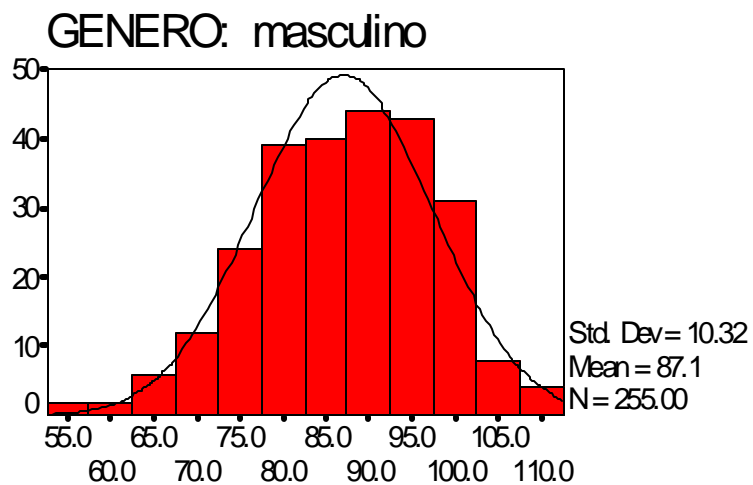
Declaración	F1	F2	F3	F4	F5	F6
1. Trabajar en esta institución educativa me provee la oportunidad de perfeccionamiento.	.768					
2. Trabajar en esta institución educativa me permite progresar y/o tener un mejor estatus.	.766					
3. Mi trabajo me mantiene al día respecto de mi profesión.	.738					
4. Dispongo del equipo básico necesario para desarrollar cómodamente mis funciones.	.497	-.334				.294
5. El control que ejerce mi jefe me hace sentir incomodo.*		.780				
6. Habitualmente recibo de mi jefe instrucciones que para mi no tienen sentido.*		.718		.301		
7. Mi jefe es comprensible y/o amigable.		-.681	.320			
8. Mi jefe alaba el trabajo bien hecho.	.358	-.556	.407			
9. He hecho amistades duraderas entre mis colegas.			.724			
10. Disfruto de las actividades sociales que realizamos con mis colegas.			.654		-.256	
11. Mis colegas me estimulan a hacer un mejor el trabajo.	.318		.647			
12. Me agradan las personas con quienes trabajo.			.613	-.300		.253
13. Me siento abrumado por lo complejo de mi trabajo y/o por la enorme cantidad de actividades que debo desarrollar. *				.693		
14. Por lo general las actividades que desarrollo me aburren.*				.611		
15. Mi trabajo me permite la alegría de servir a los estudiantes				-.572		
16. Mis tareas son rutinarias y hacen que trabaje mecánicamente.*				.486	.379	
17. La estructura institucional desalienta mi originalidad y/o creatividad.*	-.310	348		.368		
18. Desarrollo este trabajo por que no he podido encontrar una vacante en el área de mi interés.*					.791	
19. Detesto y/o tengo antipatía hacia las personas con las que me relaciono en el trabajo.*			-.275		.629	
20. Me siento inseguro(a) en mi trabajo.*		.252			.569	
21. Las condiciones de limpieza generalmente son adecuadas.						.840
22. El entorno físico es seguro.						.784

* indicadores con dirección negativa que tienen que ser recodificados al levantar la base de datos para medir la escala general de satisfacción.



Satisfacción

Figura 1
Distribución del Grado de satisfacción observado en la muestra.



Satisfacción

Figura 2a
Distribución del Grado de satisfacción observado en la varones de la muestra.

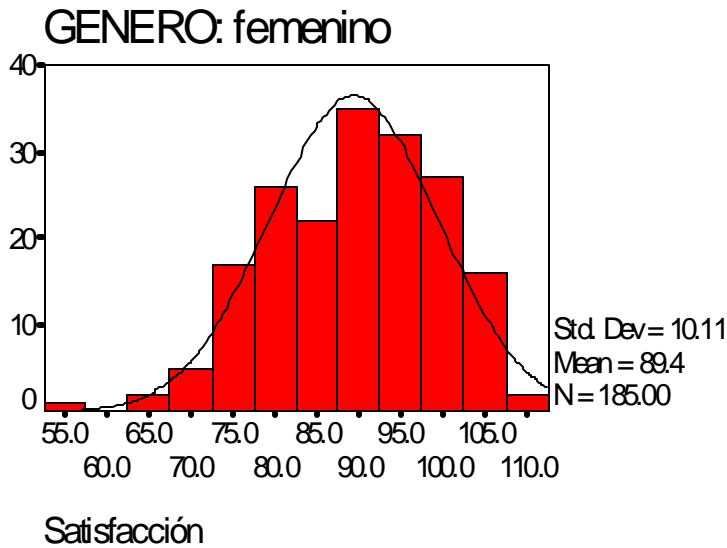


Figura 2b

Distribución del Grado de satisfacción observado en las mujeres de la muestra.

La escala permite discriminar entre la satisfacción de hombres y mujeres como lo muestra la diferencia significativa entre las medias respectivas ($t = -2.38$, $gl = 438$, $Sig = .018$). Se observa una mayor satisfacción entre las mujeres lo cual coincide con estudios realizados en este sentido. (MacMillan y Xin, 1999)

Referencias

- Feldman D.C. y H.J: Arnold. (June 1995). Personality types and career patterns: some empirical evidence on Holland's Model. *Canadian Journal of Administrative Science*. pp. 192-210.
- Hirschfeld, Robert R. (Apr 2000). *Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form make a difference?* *Educational & Psychological Measurement*, Vol. 60 Issue 2, p255, 16p
- Judge, T. A., & Hulin, C. L. (1993). *Job satisfaction as a reflection of a disposition: A multiple source causal analysis*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56, 388-421.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1993). *Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship*. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- MacMillan, Robert B. y Xin, Ma. (Sep/Oct. 1999). *Influences of workplace conditions on teacher's job satisfaction*. *Journal of Educational Research*. Vol 33, Issue 1. pp.9
- O'Reilly III, C.A, J. Chatman y D.F. Caldwell. (September, 1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*. pp. 487-516.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Comportamiento Organizacional*. Sexta edición. México: Prentice-Hall.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.